

Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 della
Società COMITALIA – Compagnia fiduciaria s.p.a.

PARTE GENERALE

**Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato
ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
della Società
COMITALIA
Compagnia fiduciaria s.p.a**

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8.02.2016 - Rev. 0

INDICE

1. Introduzione ai contenuti del D.Lgs. n. 231/2001.....	3
1.1. Struttura dell'illecito dell'ente.....	3
1.2. Reati presupposto.....	5
1.3. Sanzioni.....	6
1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità dell'ente.....	7
2. Il Modello di COMITALIA – Compagnia fiduciaria s.p.a.....	10
2.1_ Struttura del Modello.....	10
2.2 Redazione del Modello.....	12
2.3 Destinatari del Modello.....	15
2.4 Adozione del Modello e rapporti con il Codice Etico.....	15
2.4.1. Modalità di adozione del Modello.....	15
2.4.2 Rapporti tra Modello e Codice Etico.....	16
2.5 Diffusione del Modello e attività formativa.....	17
2.5.1. Diffusione presso i dipendenti e i collaboratori.....	18
2.5.2 Diffusione presso gli organi sociali e collaterali.....	18
2.5.3 Attività formativa.....	18
2.6 Aggiornamento/Revisione del Modello.....	19
3. L'Organismo di vigilanza (OdV) della SOCIETA'.....	20
3.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV.....	21
3.1.1. Autonomia, indipendenza e professionalità.....	22
3.1.2 Funzioni e compiti.....	23

PARTE GENERALE

3.1.3 Poteri.....	25
3.2. Flussi Informativi.....	26
3.2.1 Flussi informativi verso l’OdV.....	26
3.2.2. Valutazione e conservazione delle informazioni e delle segnalazioni.....	28
3.2.3. Flussi informativi dall’OdV alla Società.....	28
4. Il Sistema Disciplinare del Modello.....	29
4.1 Considerazioni generali.....	29
4.2 Misure nei confronti degli Amministratori.....	31
4.3 Misure nei confronti dei Sindaci/componenti dell’Organismo di Vigilanza.....	31
4.4 Misure nei confronti di Dipendenti.....	32
4.5 Provvedimenti nei confronti di altri soggetti in rapporto con la Società (quali, ad esempio, collaboratori, consulenti, fornitori, etc.).....	33

1. Introduzione ai contenuti del D.Lgs. n. 231/2001

1.1 Struttura dell’illecito dell’ente

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (entrato in vigore il 4 luglio 2001, per comodità, qui di seguito, il “DECRETO”) introduce e regola la cd. “responsabilità

PARTE GENERALE

amministrativa degli enti”, in aggiunta a quella penale della persona fisica che abbia realizzato un fatto illecito rilevante ai fini del DECRETO (c.d. “reato presupposto”).

A mente dell’art. 1 del DECRETO, gli enti destinatari della normativa sono: gli enti forniti di personalità giuridica (società di capitali, fondazioni e società cooperative nonché le associazioni riconosciute); gli enti anche sprovvisti di personalità giuridica (società di persone ed associazioni non riconosciute); nonché gli enti pubblici economici che agiscono *iure privatorum*. Risultano invece esclusi dall’applicazione del DECRETO: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, le singole pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Le società fiduciarie sono dunque ricomprese nell’ambito di applicazione del DECRETO.

L’imputazione ad un ente di un fatto di reato commesso da una persona fisica richiede dei criteri di ascrizione della responsabilità, individuabili nelle seguenti circostanze:

- uno dei reati previsti dal DECRETO sia stato commesso da parte di un soggetto qualificato, funzionalmente collegato all’ente;
- la condotta incriminata sia stata commessa dalla persona fisica nell’“*interesse*” o a “*vantaggio*” dell’ente stesso;
- il reato possa essere ricondotto ad una responsabilità diretta per fatto proprio e colpevole dell’ente.

La (eventuale) responsabilità della SOCIETA’ risulta, quindi, in primo luogo connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati presupposto, ovvero dei :

- “soggetti apicali”: definiti normativamente come coloro che “*rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso*” (art. 5, lett. a del DECRETO);
- “soggetti sottoposti”: definiti normativamente come coloro che sono “*sottoposti alla direzione o alla vigilanza*” degli apicali (art. 5, lett. b del DECRETO).

PARTE GENERALE

Per il disposto di cui all'art. 8 del DECRETO, la responsabilità delle società sussiste anche allorché il soggetto attivo del reato presupposto non sia stato identificato, ovvero non sia imputabile o, ancora, il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia, con la clausola di salvezza – e quindi con nuova esclusione della responsabilità, salvo per espressa diversa disposizione di legge – per i casi in cui l'imputato abbia rinunciato all'intervenuta amnistia; rinuncia - in ogni caso - riconosciuta all'ente (art. 8 DECRETO).

In sostanza, affinché si possa configurare una responsabilità dell'ente, è necessario che soggetti apicali o sottoposti realizzino (nella forma consumata o, dove configurabile, anche solo tentata) uno o più reati presupposto *“nel suo interesse o a suo vantaggio”* (art. 5 DECRETO).

L'eventualità che l'autore del reato abbia commesso *“il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo”* determina una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile all'ente (art. 12 DECRETO).

L'ente invece non risponderà qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 DECRETO).

L'ente è ritenuto responsabile e, quindi, colpevole per non avere adottato o rispettato standard di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente - e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero - dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione che non abbiano potuto prevenire la commissione di uno dei reati presupposto.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al “concorso di persone nel reato” ex art. 110 c.p.) è necessario e sufficiente che il soggetto “qualificato” fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

L'art. 4 del DECRETO contiene, infine, una disciplina specifica che regola i reati commessi all'estero e prevede che l'ente risponda dell'illecito, in presenza di uno dei reati presupposto commessi dai vertici apicali ovvero dai sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Il giudice italiano potrà procedere nei confronti dell'ente se sarà

competente ad accertare la responsabilità dell'autore del reato. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

1.2. Reati presupposto

I reati che assumono rilievo ai fini della disciplina in esame, figuranti negli artt. 24 e seguenti del DECRETO, possono essere ricondotti alle seguenti categorie/fattispecie¹:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*) e reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*);
- reati in materia societaria (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*) e contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-*quater.1*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di

¹ Per l'esatta individuazione di ogni fattispecie di reato si rimanda alla Parte Speciale – Sezione I del presente Modello.

PARTE GENERALE

provenienza illecita (art. 25-*octies*);

- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali e contro specie protette (art. 25-*undecies*);
- reati concernenti l'immigrazione e lo sfruttamento dei lavoratori stranieri (art. 25-*duodecies*).

In ossequio al principio di legalità (espressamente previsto dall'art. 2 del DECRETO), l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Ai fini della responsabilità dell'ente rileva anche la commissione dei delitti previsti dal DECRETO nella forma del tentativo (ex art. 56 c.p.); in tal caso, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 decreto).

1.3. Sanzioni (artt. 9 ss.)

Le sanzioni previste dal DECRETO, comminabili dal Giudice all'ente in esito ad un giudizio penale, sono le seguenti:

- la sanzione pecuniaria;
- la sanzione interdittiva;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La pena "principale" (nonchè di necessaria applicazione in caso di condanna) si identifica con la "*sanzione pecuniaria*", indicata attraverso limiti edittali specificati numericamente in "quote" (da cento a mille) per ciascun reato; l'importo di ciascuna quota è invece fissato a

PARTE GENERALE

livello normativo da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria *“il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti”*, mentre *“l’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente”* (art. 11 del DECRETO).

Per ciò che concerne le sanzioni interdittive, di cui all’art. 9, 2° comma, del DECRETO, si ricordano: *“l’interdizione dall’esercizio dell’attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio, l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi”*. Le sanzioni interdittive sono state pensate come applicabili congiuntamente alla pena pecuniaria (necessariamente irrogata in caso di condanna) soltanto in relazione a fattispecie di reato che espressamente ne determinino l’operatività e quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni: i) l’ente abbia tratto dal reato presupposto un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti, ma detta realizzazione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ii) in ipotesi di reiterazione degli illeciti.

L’apparato sanzionatorio è completato da altre due tipologie di sanzioni (artt. 18 e 19 del DECRETO): la *“confisca”* (nonché il sequestro preventivo in sede cautelare) e la *“pubblicazione della sentenza”*.

1.4. Il Modello quale esimente della responsabilità dell’ente

L’art. 6 del DECRETO stabilisce che l’Ente non risponde dei reati commessi dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

PARTE GENERALE

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti "apicali"), l'ente non risponde se prova che:

- l'Organo Amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (d'ora innanzi anche soltanto "Modello") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza, abbreviato "OdV" – si veda *infra* cap. 3 in questa stessa Parte Generale);
- il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne invece i reati commessi dai "soggetti sottoposti" (si veda *supra*, cap. 1, par. 1), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza incombenti su uno o più soggetti in posizione apicale. E' però esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi².

L'attuazione del Modello idoneo "*a prevenire reati della specie di quello verificatosi*" deve essere valutata alla luce dei criteri dettati dal Legislatore, il quale sostanzialmente impone di:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (c.d. *Risk assessment*);

² Si precisa altresì che nell'ipotesi di cui all'art. 6 (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sulla SOCIETA', mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza del modello o alla loro inidoneità grava sull'accusa.

PARTE GENERALE

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle misure ivi indicate.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo ad avere efficacia esimente deve assicurare un sistema aziendale che consenta l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008.

La responsabilità per illecito amministrativo dipendente da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale (art. 36 decreto) e l'accertamento della responsabilità della società avviene, principalmente, mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati (se esistenti).

Il giudizio di idoneità del modello a prevenire i reati di cui al decreto va formulato secondo un criterio ex ante per cui il giudice penale si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato (criterio della c.d. "prognosi postuma").

Qualora l'Ente non abbia adottato un Modello prima della commissione del reato ma si attivi in tal senso prima dell'apertura del dibattimento le sanzioni applicabili vengono ridotte (art. 12 DECRETO).

2. Il Modello di COMITALIA – Compagnia fiduciaria s.p.a.

2.1. Struttura del Modello

Comitalia – Compagnia fiduciaria s.p.a. (d'ora in avanti, la SOCIETA') è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività societarie a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative

dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la SOCIETA' ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, ad integrare il presente Modello.

Nella strutturazione del presente modello, la SOCIETA' ha fatto riferimento alle linee guida emanate dalle associazioni di categoria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01³, nonché alle best practice e alle indicazioni dottrinali e giurisprudenziali in materia.

Il Modello della SOCIETA' si compone di :

- una **Parte Generale**, recante una sintetica disamina della normativa di riferimento, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza (il presente documento);
- una **Parte Speciale**, a sua volta suddivisa in più Sezioni recanti, rispettivamente:
 - la descrizione delle fattispecie costituenti i reati presupposto previsti dal DECRETO (**Sezione I**);
 - la descrizione della struttura e dell'attività della SOCIETA' e la mappatura delle aree/processi a rischio con conseguente individuazione dei reati astrattamente rilevanti ai fini del Modello (**Sezione II**);
 - la descrizione delle aree/processi sensibili, dei principi di controllo e dei protocolli prevenzionali e di procedure specifiche esistenti o predisposti *ad*

³ In particolare, le “Linee guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01”, edite da Assofiduciaria, le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”, edizione marzo 2014 di Confindustria e le “Linee Guida dell’Associazione Bancaria Italiana per l’adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche”.

hoc dall'ente ai fini della mitigazione del rischio-reato ex d.lgs. 231/2001
(**Sezione III**).

Inoltre, pur non essendo state sviluppate ad applicate in modo specifico oppure esclusivo quali componenti del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01, vengono considerate misure di mitigazione del rischio in quanto elementi del sistema di controllo interno della SOCIETA':

1. Il “**Codice Etico**” (vedi *infra* para. 2.4.2).
2. Il **Documento di Valutazione dei Rischi** (ex D.Lgs. 81/08) per le parti del documento e degli adempimenti relativi alla mitigazione del rischio di commissione dei reati colposi di omicidio e di lesioni gravi e gravissime.
3. Il **sistema organizzativo e procedurale dell'azienda** che è composto dal complesso de: le politiche, le procedure, le istruzioni operative, l'organigramma, il sistema delle procure e delle deleghe, la struttura gerarchico - funzionale ed organizzativa e il complesso dei flussi informativi implementati tra le varie funzioni e gli organi aziendali, il sistema sanzionatorio e i meccanismi disciplinari. Gli aspetti strutturali e procedurali sono stati sviluppati e adottati, in primo luogo, all'interno del Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001:2008; altri protocolli e assetti organizzativi sono stati realizzati in conformità a specifiche normative applicabili alla SOCIETA' (per es., Policy Antiriciclaggio, Procedura per la Segnalazione di Operazioni Sospette, Procedura per la adeguata verifica della clientela, etc.).

2.2. Redazione del Modello

PARTE GENERALE

Attraverso la redazione e l'adozione del Modello, la SOCIETA' intende adeguarsi ed ottemperare a quanto previsto e richiesto dal DECRETO nonché, in particolare, a perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fermamente condannata dalla SOCIETA' in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa da sempre si ispira e si uniforma nelle attività di competenza;
- sensibilizzare tutti coloro che operano all'interno della SOCIETA', sia come apicali che come sottoposti, circa l'esistenza del Modello, rammentando tutte le procedure comportamentali, al fine di diffonderne un'approfondita conoscenza a tutti i livelli;
- consentire, grazie ad un'azione costante di monitoraggio sulle proprie aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati-presupposto;
- determinare nei Destinatari del Modello (su cui si veda *infra* cap. 2, par. 3) la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni irrogabili alla SOCIETA'.

La stesura del presente Modello si allinea con l'attuale assetto organizzativo che la SOCIETA' si è data, anche in riferimento alle procedure operative esistenti e consegue alla "mappatura" delle aree cd. "sensibili" nelle quali possa astrattamente realizzarsi un reato presupposto. Sulla scorta dell'attività di "mappatura" (cfr. Parte Speciale, Sez. II) la SOCIETA' si adopera per elaborare le misure tecniche ed organizzative (in chiave prevenzionale) da adottarsi in ciascuna area operativa della SOCIETA' rispetto alla quale sia stato individuato un potenziale e concreto rischio di commissione di uno o più dei reati considerati dal DECRETO.

PARTE GENERALE

In particolare, in ottemperanza all'art. 6, comma 2, lettera a) del Decreto e all'esperienza applicativa formatasi in merito, l'approccio adottato dalla SOCIETA' nella redazione del Modello si articola nelle seguenti fasi.

La fase di "Identificazione dei Rischi" che consiste nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività e l'analisi dei potenziali rischi ovvero l'analisi del contesto aziendale al fine di evidenziare dove (in quale area/settore di attività) si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto. In particolare, vengono individuate le fattispecie di reato rilevanti per la SOCIETA' e parallelamente le aree/i processi nell'ambito dei quali potrebbero, in linea di principio, realizzarsi i reati o configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi (processi sensibili).

La fase di "Progettazione del sistema di controlli" prevede la valutazione del sistema di controlli preventivi esistente ed il suo adeguamento nonché una costruzione ex novo per i settori risultanti sprovvisti. Con riferimento ai processi sensibili, quindi, devono essere individuate, ove ritenuto opportuno, le implementazioni necessarie a garantire l'esistenza di un sistema procedurale e organizzativo rispettoso dei requisiti di chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'esistenza di standard di controllo, all'attribuzione di responsabilità e alla definizione delle deleghe e delle linee gerarchiche di rapporto.

Il sistema dei controlli preventivi deve essere tale da garantire l'eliminazione o almeno la riduzione del rischio entro una soglia ritenuta "accettabile" dal management della SOCIETA'.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un:

**“sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non
fraudolentemente”**

PARTE GENERALE

Tale soluzione risponde pienamente alla logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo, indicata dal Decreto come esimente ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, I c., lett. c)⁴.

Al fine di attuare e perfezionare il proprio “sistema 231”, dunque, la SOCIETA’, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell’organizzazione e dal tipo di attività svolta, si dota di:

- strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, ordini di servizio, ecc.) improntati sui principi generali di conoscibilità all’interno e di specifica e formale individuazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuna funzione;
- procedure operative interne formalizzate, adeguatamente diffuse tra i Destinatari del Modello coinvolti nelle attività ritenute a rischio che contengono: la regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; la definizione delle responsabilità delle attività, dei poteri autorizzativi e di firma; la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l’effettuazione delle scelte aziendali; la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso idonei supporti documentali e informatici che attestino le caratteristiche dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
- strumenti di controllo e monitoraggio, con controlli finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e con attività di monitoraggio finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli.

Il compito di verificare la costante applicazione dei principi, nonché l’adeguatezza e l’aggiornamento degli stessi nonché del Modello, è demandata dalla SOCIETA’ all’Organismo di Vigilanza (OdV) ed all’Organo Amministrativo e da questi,

⁴ Per quanto riguarda i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro si vedano in particolare le Linee Guida di Confindustria sopra citate.

eventualmente, ai diretti collaboratori. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione e i responsabili di funzione dovranno collaborare operativamente con l'OdV, che dovrà essere tenuto costantemente informato su tutte le vicende societarie e organizzative e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

2.3. Destinatari del Modello

Il Modello (le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate) deve essere rispettato ed applicato, per quanto di competenza ed avuto riguardo alle relazioni intrattenute con la SOCIETA', dai seguenti soggetti che sono definiti, ai fini del presente documento, "Destinatari del Modello": i componenti del Consiglio di Amministrazione; i componenti del Collegio Sindacale; i componenti dell'OdV; i Dipendenti; i Collaboratori; i Soci; il Soggetto incaricato della Revisione contabile; tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni od operano per conto o nell'interesse delle Società.

In particolare si devono considerare Destinatari del Modello:

- a) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella SOCIETA';
- b) i Dipendenti della SOCIETA', anche se distaccati (o gli eventuali soggetti che collaborano in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato);
- c) coloro i quali, pur non appartenendo alla SOCIETA', operano su mandato o per conto della stessa (es. procuratori, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, etc.).

I soggetti sub c) sono tenuti a osservare il Modello quando trattano o agiscono in nome e per conto della SOCIETA', per quanto di competenza, pena l'applicazione di clausole rescissorie.

2.4. Adozione del Modello e rapporti con il Codice Etico

2.4.1. MODALITÀ DI ADOZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello viene formalmente adottato con delibera dell'Organo Amministrativo della SOCIETA'.

A seguito di tale adozione formale, il Modello diviene regola imperativa per la SOCIETA' e quindi, nello specifico, per i Destinatari del Modello stesso (come sopra individuati *sub* cap. 2.3).

2.4.2. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO

Contestualmente al Modello, la SOCIETA' ha anche formalmente adottato un proprio Codice Etico che sintetizza i principi di legalità e, più in generale, di correttezza ai quali si uniforma nello svolgimento di tutte le sue attività e nelle sue relazioni (interne ed esterne).

Il Codice Etico, in particolare, rappresenta l'impegno della SOCIETA' nel perseguire i più alti *standard* di moralità, oltre che di legalità. In effetti la SOCIETA' si prefigge di improntare la propria attività al più rigoroso rispetto, non soltanto delle leggi e di ogni altra disciplina normativa applicabile, ma altresì dei principi etici coerenti alla sua natura istituzionale ed ai suoi scopi statutari, nonché dei principi di deontologia professionale. Perciò, indipendentemente da quanto è prescritto dal DECRETO e dalla rilevanza penale di alcune condotte, il Codice Etico della SOCIETA' si prefigge di compendiare la "carta dei valori" e di indicare i principi di condotta strumentali alla loro attuazione, costituendo il criterio di orientamento dell'attività quotidiana per tutti coloro che operano nell'interesse della SOCIETA'.

Dunque, mentre i contenuti e le procedure implementate all'interno del Modello perseguono l'obiettivo di prevenire la commissione di reati presupposto ai sensi del D. lgs. 231/2001, il Codice Etico, invece, ha la finalità di raccomandare, promuovere o vietare comportamenti in base ai valori etici ritenuti essenziali nello svolgimento dell'attività esercitata. Ciononostante, l'adozione di principi etici rilevanti costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo e i dettami del Codice Etico contribuiscono a prevenire i reati e, pertanto, valgono come un complemento dei protocolli e delle procedure operative e, come tali, sono applicati ai Destinatari del Modello.

2.5. Diffusione del Modello e attività formativa

La piena conoscenza del Modello da parte di tutti i suoi Destinatari costituisce il presupposto indispensabile per la sua effettiva attuazione; l'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è finalizzata a consentire che i diversi destinatari, ciascuno per quanto di propria competenza, abbia consapevolezza delle disposizioni aziendali da rispettare e delle norme etiche che devono guidare i loro comportamenti.

Copia integrale ed aggiornata della Parte generale del Modello è consultabile in forma elettronica sul sito web della SOCIETA' e consegnata in forma cartacea a ciascun Destinatario su specifica richiesta.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

I Destinatari possono sempre richiedere delucidazioni e/o chiarimenti in merito al contenuto del Modello ed ai suoi (eventuali) aggiornamenti all'Organismo di Vigilanza che è competente per supervisionare l'attività di comunicazione e formazione.

La SOCIETA' intende perseguire la piena divulgazione del Modello, nonché l'effettiva comprensione dei suoi contenuti da parte dei Destinatari attraverso le disposizioni che seguono.

2.5.1. DIFFUSIONE PRESSO I DIPENDENTI E COLLABORATORI

L'informativa dell'intervenuta adozione del Modello è resa ai Dipendenti e Collaboratori mediante nota informativa diffusa secondo le modalità ritenute più idonee/efficaci dalla SOCIETA' anche in considerazione della natura del rapporto sotteso (email, affissione in bacheca, *brochure* informativa cartacea, pubblicazione sul sito internet, etc.).

PARTE GENERALE

I Dipendenti sono resi edotti dell'esistenza e dei contenuti del Modello e si impegnano espressamente ad osservarne le relative prescrizioni anche mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione.

I collaboratori e le terze parti che operano, a qualunque titolo, per conto o nell'interesse della SOCIETA' e che sono coinvolti nello svolgimento di attività "sensibili" ai sensi del Decreto, sono informati, per le parti di rispettivo interesse, del contenuto del Modello e dell'esigenza della SOCIETA' che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

2.5.2. DIFFUSIONE PRESSO GLI ORGANI SOCIALI E COLLATERALI

L'Organo Amministrativo della SOCIETA', con la delibera di approvazione ed adozione del Modello, ne prende diretta e formale cognizione e si impegna al rispetto dello stesso.

Copia integrale del Modello deve essere consegnata ad ogni altro organo sociale che dovrà sottoscrivere dichiarazione di presa visione e di osservanza dello stesso.

2.5.3. ATTIVITÀ FORMATIVA

All'atto dell'adozione del Modello, la SOCIETA', con l'eventuale supporto dell'OdV, cura che sia erogata ai Dipendenti e ai membri degli organi sociali specifica formazione che dovrà vertere:

- in generale, sulla normativa di riferimento (il DECRETO e i reati presupposto), sul Modello ed il suo funzionamento e sui contenuti del Codice Etico;
- in particolare, sulle aree/processi e sulle relative fattispecie di reato presupposto ritenuti maggiormente a rischio nella SOCIETA' nonché sui presidi adottati dalla SOCIETA' per evitare la commissioni di detti reati.

Successivamente all'adozione del Modello, la SOCIETA' curerà l'effettuazione di cicli periodici di aggiornamento formativo anche ad altri Destinatari che si trovino ad operare o che siano coinvolti nelle aree e/o nei processi ritenuti maggiormente a rischio.

A completamento delle attività di formazione è prevista la compilazione di questionari che ha valenza di dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello.

In seguito a rilevanti modifiche organizzative della SOCIETA' nonché su richiesta (ad esempio dei Destinatari o dell'Organismo di Vigilanza) l'Organo Amministrativo valuterà l'opportunità di procedere ad erogare specifici nuovi cicli di aggiornamento formativo, le relative forme ed i soggetti destinatari.

L'Organismo di Vigilanza può verificare in ogni momento lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Destinatari, del DECRETO, del Modello e delle sue implicazioni operative.

2.6. Aggiornamento/Revisione del Modello

Coerentemente all'attribuzione della competenza per l'adozione del Modello ai sensi dell'art. 6, I co., lett. a) del DECRETO, anche la competenza per le modifiche del Modello spetta all'Organo Amministrativo, che provvede autonomamente e/o dando seguito alle proposte di aggiornamento formulate dall'Organismo di Vigilanza in esito alla verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello, ai sensi dell'art. 6, I co., lett. b), di cui al DECRETO.

Ove necessario, l'Organo Amministrativo si avvarrà a tal fine di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza supervisiona poi che siano rese effettive le modifiche del Modello deliberate dall'Organo Amministrativo, anche verificando che ne sia data tempestiva informativa ai Destinatari e che sia erogata la relativa formazione, ove necessario.

In ogni caso, il Modello sarà soggetto a revisione periodica a cura dell'Organismo di Vigilanza che riferirà all'Organo Amministrativo l'esito di tale verifica periodica, ove del caso proponendo le modifiche e/o gli aggiornamenti ritenuti opportuni (ad es. in seguito all'introduzione di nuovi reati presupposto, a cambiamenti organizzativi o strutturali della SOCIETA', a valutazioni di inadeguatezza/inefficacia dello stesso, a mutamenti giurisprudenziali, etc.).

L'aggiornamento e la revisione del Modello diverranno in ogni caso formalmente efficaci con la delibera dell'Organo Amministrativo che delibera ed approva le modifiche e le revisioni.

3. L'Organismo di vigilanza (OdV) della SOCIETA'

3.1. Caratteristiche, funzioni e poteri dell'OdV

L'art. 6 del DECRETO affida il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ossequio al DECRETO, la scelta che la SOCIETA' ha compiuto nell'istituire il proprio OdV è improntata a garantire le seguenti caratteristiche:

- autonomia ed indipendenza gerarchica,
- professionalità,
- continuità d'azione.

La SOCIETA' ha deciso di individuare il Collegio Sindacale quale proprio OdV, così come espressamente previsto dall'art. 6, comma 4-bis, del DECRETO nonché alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria che hanno predisposto delle linee guida per l'adozione del Modello ai fini 231⁵. In considerazione della specificità dei compiti che a esso fanno capo e delle previsioni normative, la scelta dell'organo interno cui affidare le funzioni di ODV è avvenuta in modo da garantire i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra indicati e, contestualmente, effettuare una razionalizzazione del sistema dei controlli esistenti all'interno della SOCIETA'.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, la durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella dell'Organo Amministrativo che l'ha nominato.

⁵ Si vedano: "Disposizioni di vigilanza per le banche" di Banca d'Italia - circolare 285 del 2013 - in cui si prevede che l'organo con funzione di controllo, di regola, svolga le funzioni dell'Organismo di Vigilanza; Circolare ABI Serie Legale n° 1 dell'11 gennaio 2012; Linee Guida di Confindustria del 2014, Codice di Autodisciplina per le società quotate.

PARTE GENERALE

La nomina dell'OdV e la quantificazione della remunerazione per lo svolgimento delle attività sue proprie, sono di competenza dell'Organo Amministrativo della SOCIETA'. Costituiscono cause di ineleggibilità a membro dell'OdV:

- il difetto dei requisiti di assenza di conflitti di interesse e di onorabilità⁶ quali necessari corollari del requisito di autonomia ed indipendenza;
- la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero la pronuncia ex art. 444 Cod.Proc.Pen. (cd. “patteggiamento”) per aver commesso uno dei reati previsti dal DECRETO;
- la condanna (anche non passata in giudicato) ovvero la pronuncia ex art. 444 Cod.Proc.Pen. (cd. “patteggiamento”) a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi o una professione;
- l'applicazione di misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono attestare al momento di accettazione della carica di possedere i requisiti di cui sopra (che devono permanere per tutta la durata della loro carica).

I componenti dell'OdV vengono meno:

- automaticamente, per morte o grave infermità comportante l'incapacità di attendere ai propri incombeni per un periodo superiore a sei mesi;
- per “rinuncia/dimissioni”, da rassegnarsi con un preavviso minimo di trenta giorni;
- per “revoca” deliberata dall'Organo Amministrativo, *ad nutum* e con preavviso (non superiore a 30 giorni); oppure con effetto immediato per condotta gravemente non

⁶ La necessaria verifica in concreto di tale requisito è stata richiesta dalla giurisprudenza di merito (vedi ordinanza del Giudice per le Indagini Preliminari di Roma 4-14 aprile 2003). Il requisito dell'onorabilità è peraltro noto al nostro ordinamento, sul punto si veda ad esempio l'art. 147 *quinquies* del D. Lgs. n. 58/1998.

PARTE GENERALE

conforme ai compiti e/o doveri che derivano dalla carica di membro dell'OdV oppure, ancora, per la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità.

In tutti i casi di cessazione dell'incarico, l'Organo Amministrativo provvederà tempestivamente alla designazione di un nuovo componente.

Ogni ulteriore aspetto legato alle modalità concrete con cui l'OdV presta la propria attività (modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, verbalizzazione etc.) sarà regolamentato dallo stesso Organismo nel corso delle prime riunioni e formalizzato in un Regolamento *ad hoc* che sarà trasmesso all'Organo Amministrativo per conoscenza.

3.1.1. AUTONOMIA, INDIPENDENZA E PROFESSIONALITÀ

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra coloro che possono ragionevolmente garantire il rispetto, in particolare, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità. Ai requisiti in commento è infatti riconosciuta cruciale importanza dalla SOCIETA' e ne viene assicurato il rispetto mediante:

- la fissazione di una linea di riporto diretto dell'OdV all'Organo Amministrativo della SOCIETA', senza relazioni o interferenze con altri livelli gerarchici;
- la scelta di componenti esterni con specifiche competenze ed esperienza in materia giuridica e economica;
- il conferimento di poteri di autoregolamentazione della propria attività, fermo, per quanto di ragione, il controllo *ex post* da parte della SOCIETA';
- la non attribuzione di compiti cd. "operativi", che ne potrebbero minare l'obiettività di giudizio nell'attuazione delle verifiche;
- l'attribuzione di autonomi poteri di spesa, attraverso l'assegnazione di un *budget* annuale.

In linea generale, la scelta dei componenti viene operata dalla SOCIETA' in modo da favorire la pluralità di competenze (in particolare giuridica, economica etc., con particolare riferimento alle materie rilevanti ai fini del DECRETO) e comunque previa disamina dei *curricula* dei candidati.

3.1.2. FUNZIONI E COMPITI

All'OdV è affidato il compito di vigilare continuativamente sulla concreta adozione, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello anche in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati nonché sull'osservanza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta periodicamente anche l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell'ente e/o normative)⁷.

All'OdV risultano quindi affidate le seguenti, principali attività:

- vigilare sull'effettività del Modello: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all'interno della SOCIETA' siano conformi ai contenuti del Modello;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi di condotte sussumibili sotto le fattispecie di reato rilevanti ai fini del DECRETO;
- proporre gli aggiornamenti del Modello all'Organo Amministrativo e, ove da questo delegato, provvedere alle modifiche/aggiornamenti del Modello di carattere meramente descrittivo;
- raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle (anche soltanto possibili) violazioni del Modello, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'OdV.

Più nel dettaglio e a titolo non esaustivo, all'OdV è pertanto richiesto di:

- verificare periodicamente le procedure operative e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo;
- effettuare verifiche periodiche pianificate o "a sorpresa" volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare,
 - che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al DECRETO;

⁷ Sul punto si veda *supra* par. 2.6.

PARTE GENERALE

- che le procedure operative e prevenzionali di cui alla Parte Speciale del Modello, siano conosciute ed osservate;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni straordinarie o specifici atti posti in essere dalla SOCIETA’;
 - coordinarsi con le aree operative della SOCIETA’ per lo svolgimento dei compiti di cui sopra e:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato; in particolare, i Destinatari interessati dovranno comunicare per iscritto nuove attività svolte nei propri ambiti dalla SOCIETA’ non già a conoscenza dell’OdV;
 - per tenere sotto controllo l’evoluzione della situazione della SOCIETA’, al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per meglio assicurare l’attuazione del Modello, attivarsi affinché le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- detta attività di coordinamento potrà essere eventualmente svolta dall’OdV, su base periodica, attraverso apposite riunioni con i Destinatari operanti nelle aree interessate;
- ove richiesto, fornire assistenza e supporto agli Organi sociali, ai responsabili di funzione ed ai Destinatari in relazione al DECRETO ed alla attuazione del Modello;
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell’attività di *reporting*;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - promuovere eventuali iniziative per la formazione inerente il Modello;

PARTE GENERALE

- per quanto di ragione ed in base a quanto sopra previsto *sub* cap. 2., par. 6, suggerire all’Organo Amministrativo l’eventuale implementazione dei contenuti del Modello, in uno con l’adeguamento delle procedure operative di riferimento;
- proporre l’esercizio dell’azione disciplinare, ovvero l’applicazione degli appositi rimedi contrattuali, da parte dell’organo/funzione della SOCIETA’ di volta in volta istituzionalmente competente, sottoponendo a quest’ultimo l’eventuale notizia di infrazioni del Modello comunque appresa nell’esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

3.1.3. POTERI

Per lo svolgimento delle sue funzioni ed incombenze, l’OdV:

- dispone di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;
- viene dotato di un proprio *budget* di spesa, con obbligo di rendiconto delle spese sostenute all’Organo Amministrativo, di cui si può avvalere per creare uno specifico *staff* interno all’OdV, ovvero per nominare propri consulenti e/o ausiliari esterni che, sotto la responsabilità dell’OdV stesso, lo supportino nelle proprie attività;
- può condurre indagini volte all’accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - richiede informazioni a tutte le funzioni della SOCIETA’, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
 - ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della SOCIETA’, salvo il rispetto delle norme imperative di legge di volta in volta applicabili.
- l’OdV può disporre l’effettuazione di “interviste mirate” o “a campione” per accertare la conoscenza – in capo ai Destinatari del Modello – delle procedure operative, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell’ente ai sensi del DECRETO;

PARTE GENERALE

- nella conduzione di qualsiasi verifica l'OdV si può discrezionalmente avvalere del supporto dei Destinatari che, di volta in volta, siano ritenuti a tal fine utili o necessari.

Gli incontri con gli Organi e/o i soggetti con cui l'OdV si relaziona devono essere verbalizzati e gli originali dei verbali devono essere archiviati e custoditi a cura dell'OdV stesso.

3.2. Flussi informativi

Ai fini della sua efficace attuazione, il DECRETO richiede, tra il resto, la regolamentazione di flussi informativi e, in particolare, che siano previsti “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli?*” (art. 6 DECRETO).

3.2.1. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte di ogni Destinatario del Modello, in merito a qualsivoglia evento dal quale potrebbe derivare la responsabilità della SOCIETA' ai sensi del DECRETO.

In particolare, tutto il personale della Società dovrà riferire:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali della Società. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo e riguardano, in particolare:
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
 - gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe e delle procedure aziendali;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti e/o contributi erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario;

PARTE GENERALE

- ogni variazione ai contenuti delle procedure direttamente effettuati dai soggetti operativi delle singole aree o processi ritenuti sensibili;
- ogni operazione che possa avere una rilevanza notevole per la SOCIETA' in ragione delle ripercussioni all'interno e all'esterno di quest'ultima, ovvero della relativa incidenza economica;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività "a rischio" ed il rispetto delle previsioni del DECRETO, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente segnalate all'Organismo le informazioni concernenti:
 - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al DECRETO, avviate anche nei confronti di ignoti;
 - eventuali visite ispettive condotte, a mero titolo esemplificativo, dall'Agenzia delle Entrate, Enti Previdenziali ed Assicurativi, Guardia di Finanza, e i relativi esiti;
 - richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal DECRETO;
 - qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del DECRETO;
 - notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Gli obblighi di segnalazione su base occasionale sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività

aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello organizzativo adottato.

3.2.2. VALUTAZIONE E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI E DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni di violazioni e le altre informazioni all'OdV devono essere compiute per iscritto, inviando apposita comunicazione all'indirizzo:

odv@comitalia.eu

oppure, tramite l'apposita casella di posta, indirizzando le segnalazioni a:

Comitalia – Compagnia fiduciaria spa – Organismo di Vigilanza
Corso Garibaldi, 49
20138 Milano.

Ogni informazione/segnalazione ricevuta sarà conservata dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per almeno 10 anni; l'accesso a detto archivio sarà consentito esclusivamente ai membri dell'OdV.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, effettuando, nel caso, gli opportuni accertamenti e formulando una proposta in merito agli eventuali provvedimenti da adottare.

L'OdV contrasterà qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della SOCIETA' o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

3.2.3. FLUSSI DALL'ODV VERSO LA SOCIETA'

Le verifiche condotte dall'OdV ed il relativo esito saranno oggetto di specifico *report* – almeno - annuale da presentare all'Organo Amministrativo della SOCIETA'.

In particolare, tale report ha ad oggetto:

PARTE GENERALE

- l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo nel periodo di riferimento;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- il rendiconto delle spese sostenute.

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e, in particolare, della conoscenza e del rispetto delle procedure operative, dovesse constatare violazioni o altre gravi situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione al Responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione e/o all'Organo Amministrativo della SOCIETA'.

Rimane fermo il potere/dovere dell'OdV di informare tempestivamente la funzione competente e/o l'Organo Amministrativo degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV per richiedere informazioni in merito alla sua attività.

4. Il Sistema Disciplinare del Modello

4.1. Considerazioni generali

Ai sensi degli articoli 6, II co., lett. e), e 7, IV co., lett. b) di cui al DECRETO, il sistema disciplinare costituisce un requisito essenziale del Modello, a fini esimenti o attenuanti della responsabilità della SOCIETA', ed è perciò rivolto a tutti i Destinatari del Modello stesso con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto sottostante.

Un sistema disciplinare vero e proprio può avere come destinatari solo i lavoratori dipendenti per i quali varranno le disposizioni del CCNL applicabile di seguito dettagliate,

PARTE GENERALE

mentre nei confronti di collaboratori e fornitori che operino per conto della Società e dei membri degli organi sociali sono previste misure di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) o di fonte normativa.

Gli uffici ed organi rispettivamente competenti nei confronti delle varie categorie di Destinatari informeranno tempestivamente e dettagliatamente l'Organismo di Vigilanza in caso di esercizio dell'azione disciplinare o di adozione di misure sanzionatorie per qualsiasi infrazione prevista dal presente sistema disciplinare.

Poiché il Modello introduce regole di per sé vincolanti per tali Destinatari, le rispettive infrazioni sono sanzionate indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso, nonché dalla determinazione di qualsiasi danno. In particolare l'applicazione del sistema disciplinare del Modello e delle relative sanzioni prescinde dall'apertura e/o dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, così come dell'esercizio e/o dall'esito dell'azione di responsabilità risarcitoria eventualmente contestuale.

Le categorie delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del DECRETO, sono le seguenti:

- infrazioni del Modello costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di controlli, omissione di comunicazioni all'OdV, sia programmate sia contingenti in merito a violazioni procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio) di minore rilievo (e comunque prive di conseguenze illecite e/o dannose);
- infrazioni del Modello costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto e significativo rischio;
- infrazioni del Modello dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;

PARTE GENERALE

- infrazioni del Modello - o, comunque adozione di comportamenti - tali da determinare la concreta applicazione a carico della SOCIETA' di una qualsiasi delle sanzioni previste dal DECRETO.

A tali categorie di illeciti disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti (in funzione della natura del rapporto) in proporzione alla gravità della fattispecie oggettiva, all'atteggiamento dell'elemento soggettivo, all'eventuale recidiva ovvero, comunque, all'esistenza di precedenti nonché al ruolo istituzionale, alle mansioni, ai compiti e/o alla qualificazione professionale dell'autore, al grado di fiducia coesistente alle mansioni e ad ogni altra circostanza in concreto rilevante.

4.2. Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dei membri dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto gli altri membri dell'Organo Amministrativo e l'Assemblea dei soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee in conformità alla normativa vigente e in relazione alla gravità delle condotte tenute.

L'esercizio dell'azione disciplinare avverrà comunque nel rispetto del principio del contraddittorio.

4.3. Misure nei confronti dei Sindaci/componenti dell'Organismo di Vigilanza

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci/componenti dell'OdV il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, ovvero uno qualsiasi dei sindaci/componenti dell'OdV, ovvero uno qualsiasi tra gli amministratori informa tempestivamente dell'accaduto l'Organo Amministrativo il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca o la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge in relazione alla gravità delle condotte tenute.

4.4 Sanzioni per i Dipendenti

Nei confronti dei dipendenti - essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesistente alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva del commercio-terziario - "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi"-, il sistema disciplinare di cui all'art. 7, IV co., lett. b), del DECRETO è modellato su tale sistema disciplinare preesistente, costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni.

Per queste ultime, perciò, si fa riferimento al citato C.C.N.L., in particolare agli artt. 225 e seguenti:

- a) *Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;*
- b) *Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto a);*
- c) *multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;*
- d) *sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;*
- e) *licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge,*

Per la procedura applicativa di tali sanzioni si fa riferimento all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori" ed alle previsioni di riferimento del C.C.N.L. sopra citato.

La SOCIETA' rende edotti i propri dipendenti del fatto che il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e che, conseguentemente, il mancato rispetto dello stesso da parte dei lavoratori dipendenti della SOCIETA' nonché, con le particolarità dei rispettivi casi, da parte dei lavoratori distaccati, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tali, possono comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva e, in particolare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui sopra, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

In particolare, ai fini dell'art. 7, comma 1°, dello "*Statuto dei Lavoratori*", la SOCIETA' pubblica il presente Modello, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare preesistente, tramite affissione degli estratti rilevanti nell'apposita bacheca della SOCIETA' accessibile a tutti i lavoratori, in uno con il predetto codice disciplinare.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della SOCIETA', anche ai fini del DECRETO, spetterà al Responsabile delle Risorse Umane.

Ferma tale competenza, peraltro, l'esercizio dell'azione disciplinare in esame potrà/dovrà essere proposto dall'OdV, comunicando al Responsabile Risorse Umane la *notitia* dell'infrazione disciplinare comunque appresa nello svolgimento delle proprie funzioni e valutando preventivamente l'eventuale sanzione da irrogare in esito agli accertamenti effettuati e alle giustificazioni da parte dell'autore dell'illecito.

4.5. Provvedimenti nei confronti di altri soggetti in rapporto con la SOCIETA' (quali, ad es., collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.)

Ogni comportamento posto in essere dai fornitori, consulenti, collaboratori collegati alla SOCIETA' da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Decreto 231/2001, del Codice Etico e/o del Modello, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla SOCIETA', anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine la SOCIETA' inserisce nei contratti specifiche clausole contenenti l'impegno ad operare nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, nonché ad astenersi da comportamenti idonei a configurare qualsiasi ipotesi di reato, con riferimento in particolare al D.Lgs. 231/2001, che si dà atto di conoscere (e ciò a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso).

Competerà all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure adottate dalla SOCIETA' nei confronti dei collaboratori e dei fornitori e provvedere al loro eventuale aggiornamento.

Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 della
Società COMITALIA – Compagnia fiduciaria s.p.a.

PARTE GENERALE